



大阪府内の家庭児童相談室における人材育成の現状： アンケート調査結果報告

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2013-04-26 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 関川, 芳孝, 松田, 萌 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00003077

大阪府内の家庭児童相談室における人材育成の現状

— アンケート調査結果報告 —

関川 芳孝¹⁾・松田 萌²⁾

1) 大阪府立大学人間社会学部

2) 大阪府立大学大学院院生

要 旨

大阪府下の市町村において児童家庭相談を行う部署にアンケート調査を行った。本論文では、アンケート調査の集計結果の概要を報告し、大阪府下の市町村における家庭児童相談に関わる専門職の人材育成、スーパービジョン体制の現状について考察した。調査結果からは、家庭相談員の多くは、一般的な支持的機能については実施されていると評価しているが、管理的・教育的機能が実施されているとの回答する割合は、支持的機能と比較すると低い結果となった。上司も、管理的機能が重要だと考えているものの、管理的・教育的機能に課題があることを認めていた。

I はじめに

社会福祉に関わる対人援助の業務は、生活保護に限らず、児童福祉、障がい福祉、高齢者介護・福祉など社会福祉全般に広がっている。これに伴い、福祉・介護マンパワーに対する需要が増え続けるなかで、社会福祉に関わる対人援助の業務に従事する者も増えている。福祉・介護人材確保対策においても指摘されているように、質の高い福祉人材が確保され、職場において定着する仕組みの確立は、社会福祉士など対人援助の業務においても共通する課題の一つといえる。

福祉・介護人材確保対策においては、適切な給与水準の確保など賃金面での労働環境の整備が課題であるといわれるが、離職防止・定着促進の立場から、職場における専門職としての資質の向上をサポートする仕組みづくりも大切である。キャリア・アップの体制の構築においても、一人ひとりのニーズに応じた研修体制の充実など、専門職としての資質の向上をサポートする仕組みづくりが欠かせない。人材育成に取り組み、優れた人材を職場において確保し続けることができれば、複雑な福祉課題を抱える人々たちに対する質の高い相談援助を行う組織体制の充実にもつながる。

こうした観点からすると、福祉行政の展開においても、OJT やスーパービジョンなど、業務のなかで必要な知識や技術を習得できる体制づくりが、重要な組織課題の一つといえる。福祉事務所や児童相談所におけるワーカーに対する指導監督・スーパービジョンの体制と比較すると、その他の福祉分野においては、人材育成の体制に課題を抱える職場が少なくない。

実際に、自治体における相談援助に関わる福祉専門職からも、「援助の目標がみえない、わからない」「問題を抱えるクライアントに対する対応方法がわからない」といった悩みが聞かれることが少なくない。職場の上司に相談したらよいのであろうが、それができないから悩みとして抱え込むことになる。指導に当たるべき上司からも助言指導を受けられず、先輩や同僚にも悩みを相談できない労働環境においては、当該職員は、専門職として解決できない悩みを抱えたまま、再び新た

なケースに当たらなければならない。こうしたことは、職員個々人の悩みというよりは、業務のなかで必要な知識や技術を習得できる体制づくりに関わる労働環境づくり、人材育成に関わる組織上の課題とみるべきであろう。

たとえば、家庭児童相談室などの児童家庭に関わる相談業務に従事する専門職についても、同様の課題が組織構造的に存在する。福祉事務所に設置された家庭児童相談室においては、設置規則において「査察指導を行う所員の指揮監督を受けるものとする」と定める自治体も存在するが、すべての家庭児童相談室の相談員に対し「査察指導を行う所員の指揮監督」の実施が義務づけられているわけではない。また、平成16年の児童福祉法の改正により、すべての市町村において児童家庭相談に応じることが義務づけられ、各市町村は関係部署に相談業務の専門職を採用・配置した。これに伴い、厚生労働省雇用均等・児童家庭局も、「市町村児童家庭相談援助指針について」を示したが、指針が求める援助の知識や技術を業務のなかで習得するために必要な職場の体制づくりについては言及しておらず、各市町村の裁量に委ねられた。そのため、児童家庭相談援助に関連する一連の業務について、職員が必要な知識や技術を業務のなかで習得できる体制の構築に課題を抱えている自治体も少なくないと推察される。

これまで家庭児童相談室を設置してこなかった自治体では、難しい事例に対する対応の見極めや判断のノウハウを組織として蓄積できていないものと推察される。こうした自治体においては、虐待リスクのあるケースの進行管理についても、職員に対し適切な助言指導を行うことが難しい。職員は、「援助の方針や方法がわからない」まま、難しいケースに対応しなければならなくなる。こうなると、職員が援助の知識や技術を業務のなかで習得できる職場づくり自体も困難になる。

以上のような問題意識から、大阪府下の児童家庭相談を行う部署にアンケート調査を行った。本稿は、アンケート調査の集計結果（単純集計）の概要を報告し、大阪府下の市町村における家庭児童相談に関わる専門職の人材育成、スーパービジョン体制の現状について考察したい。

II アンケートの概要

1 アンケートの対象

平成24年7月に大阪府家庭相談員連絡協議会が作成した「大阪府家庭児童相談室一覧」（平成24年7月1日現在。）に掲載された30市38か所の相談室を対象に、質問紙法による人材育成の実態調査を行った。実際に設置されている窓口勤務する相談員数を一括で送付し、記入の後は、それぞれ個別に対象者に返送してもらった。また、管理職（スーパーバイザー）用と相談員（スーパーバイザー）用の2種類の質問紙を使用した。

2 アンケートの内容

相談員（スーパーバイザー）と管理職（スーパーバイザー）では別の質問紙を用いている。それぞれ職務内容の満足度、スーパービジョンの内容等、市民や他機関との関係、相談員の属性について尋ねた。以下では、概要で述べる項目のみ説明を加える。

(1) 相談員（スーパーバイザー）を対象としたスーパービジョンの内容

相談員が上司や同僚からどのようなサポートを受けているかを把握するため職場用ソーシャル・サポート尺度（小牧、田中 1993）を使用した。相談員が上司や同僚との関係についてどのように

感じているか、スーパーバイザーが希望する上司や同僚との関係について 5 件法で同じ尺度を用いて聞いた。自由記述欄は、スーパービジョンの体制に対して改善が望まれる課題について問うた。また、スーパービジョンの時間や頻度、スーパーバイザーに対してのスーパーバイザーの人数などを尋ねた。

(2) 管理職（スーパーバイザー）を対象としたスーパービジョンの内容

管理職にも相談員と同じソーシャル・サポート尺度を 15 項目使用し、スーパービジョンの実施状況とそれぞれに対してのスーパーバイザーが思う重要度について 5 段階で評価を求めた。スーパービジョンが実際のどの程度行われているのか、その回数と時間、スーパーバイザーに対しての相談員数を尋ねた。また、スーパービジョンを実施する際の困難さについて自由記述で回答を求めた。スーパービジョンを行う上で対応方法などに悩んだ場合の相談相手の有無についても尋ねている。さらに、研修制度の有無、研修の具体的な内容について尋ねた。

Ⅲ アンケート調査結果の概要

家庭児童相談室における相談員や管理職の状況とスーパービジョンの現状や現場が求めるスーパービジョンの内容について述べる。アンケートでは、他にも職場の満足感、市民や他機関との関係も尋ねているが、ここでは省略する。

1 調査対象及び回収状況

調査期間は、平成 24 年 8 月～9 月である。調査対象は、前述のように、大阪府内の市町村とし、そのうち、大阪府市町村家庭児童相談協会議会（以下 府連協）に加盟している 30 市である。

30 市 38 か所の家庭児童相談室に勤務している職員で府連協の名簿に名前が記されている相談員 171 人に対し、アンケート調査票を送付した。また上司・管理者については、その相談室が置かれている窓口数 38 名分の管理職用のアンケートを担当部署に配布し、管理者に対し回答を求めた。

調査票の有効回収数は、相談員（スーパーバイザー）に対する調査では、85 人から回答があり、有効回収率は 49.7% である。管理職（スーパーバイザー）に対する調査では、18 人から回答があり、有効回収率は 47.4% である。

2 家庭相談員および家庭児童相談室管理職の有する資格・勤務形態等

(1) 家庭相談員について

アンケートに回答した家庭相談員の年齢は、図 1 にあるように、30 代が 35 人（41.1%）、40 代が 23 人（27%）である。性別では、女性が 70 人（82.4%）となっている（表 1）。また、勤務形態は、常勤と回答した人が 43 人（50.6%）と多かった。これに対し、非常勤と回答した人が 36 人（42.4%）いた（表 2）。

勤務年数では、3 年未満の職員が 66 人（77.6%）と家庭児童相談室の経験が浅い職員が多く配属されている（図 2）。相談員が有している資格は、社会福祉士の資格を持っていると回答した人が、33 人であった。心理士の資格をもつと回答した人が 24 人、保育士資格を持っていると回答した人が、16 人いた。

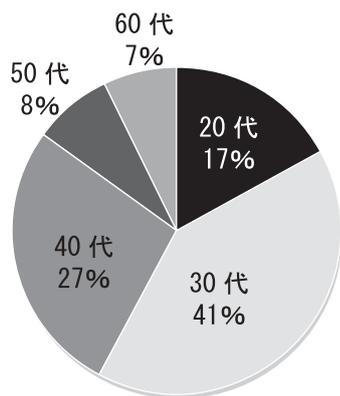


図1 家庭相談員の年齢

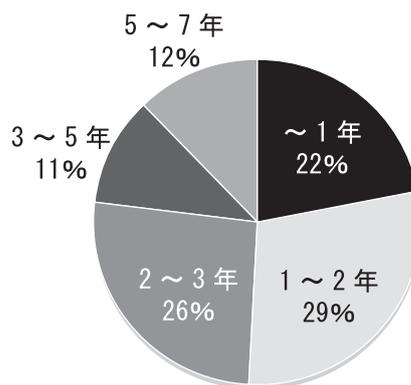


図2 家庭相談員の勤務年数

表1 家庭相談員の性別

	人	%
男	15	17.6
女	70	82.4
合計	85	100.0

表2 家庭相談員の勤務形態

	人	%
常勤	43	50.6
非常勤	36	42.4
再任用	3	3.5
その他	3	3.5
合計	85	100.0

表3 家庭相談員の保有資格 複数回答

	人
社会福祉士	33
心理士	24
保育士	16
教員	12
精神保健福祉士	5
保健師	4
資格なし	4
その他	15

表4 家庭相談員の保有資格 [その他内訳]

	人
社会福祉主事任用資格	7
児童福祉司任用資格	3
ホームヘルパー2級	2
幼稚園教諭	2
認定ベビーシッター	1
介護福祉士	1
看護師	1
助産師	1
未記入	1

(2) 管理職について

アンケートに回答した管理職の年齢は、40代が10人（55.6%）と一番多かった（表5）。性別は男女とも9人であった（表6）。また、18人が常勤である。家庭児童相談室に勤務している年数は、1年未満で3人（16.7%）、1年以上2年未満が5人、2年以上3年未満が3人である（図3）。

スーパーバイザーを務めている年数は1年未満が3人（16.6%）、1年以上2年未満は8人（44.4%）である（図4）。保有している資格は保育士4人（21.1%）が一番多い。個別に担当しているケースの有無については、9人（50.0%）が「担当している」と回答している。

表5 管理職の年齢

	人	%
30代	1	5.6
40代	10	55.6
50代	7	38.9
合計	18	100.0

表6 管理職の性別

	人	%
男	9	50.0
女	9	50.0
合計	18	100.0

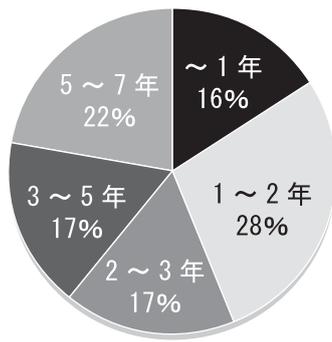


図3 管理職の家庭児童相談室勤務年数 (N=18)

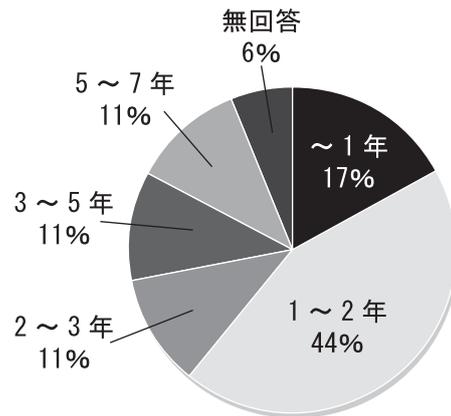


図4 スーパーバイザーを務めている年数 (N=18)

表7 管理職の有する資格等 複数回答

	人
保育士	4
保健師	3
心理士	2
社会福祉士	1
精神保健福祉士	1
教員	1
資格なし	5
その他	3
その他内訳	
社会福祉主事任用資格	2
介護支援専門員	1

表8 管理職の個別ケース担当の有無

	人	%
はい	9	50.0
いいえ	8	44.4
その他（同行訪問することはある）	1	5.6
合計	18	100.0

3 家庭児童相談室におけるスーパービジョンの現状

(1) スーパービジョンの実施体制

組織内でのスーパービジョンは、51人（60.0%）が受けていると回答している（表9）。そして、スーパービジョンを受けている人のうち、17人は1ヶ月で3～4回スーパービジョンを受けており、時間では、1回あたり1人5分～20分未満の者が31人（36.4%）である（表10、11）。

家庭相談員に対してのスーパーバイザーの人数は、1～3人が29人（37.7%）で一番多い（図5）。13人以上であると回答した者が8人いる。スーパーバイザーとの関係は、上司と回答した者が72人であった（表12）。スーパーバイザーが上司以外の場合には、「非常勤職員」や「大阪府からの派遣」といった回答があった。上司が保有している資格について尋ねたところ、保健師と回答した人が、15人（17.6%）、次いで保育士が14人（16.5%）、社会福祉士は6人（7.1%）であった（表13）。

表9 家庭相談員の組織内スーパービジョン実施有無

	人	%
はい	51	60.0
いいえ	29	34.1
その他	5	5.9
合計	85	100.0

表10 家庭相談員のスーパービジョンを受けている回数
（1か月あたりおおよその回数）

	人	%
非該当	36	42.4
～2回	12	14.1
3回～4回	17	20.0
5回～8回	10	11.8
9回～12回	1	1.2
13回～	3	3.5
無回答	6	7.1
合計	85	100.0

表11 家庭相談員のスーパービジョンを受けている時間
（1人あたり1回のおおよそ）

	人	%
非該当	36	42.4
5分未満	7	8.2
5分～10分未満	20	23.5
10分～20分未満	11	12.9
20分～30分未満	2	2.4
30分以上	5	5.9
無回答	4	4.7
合計	85	100.0

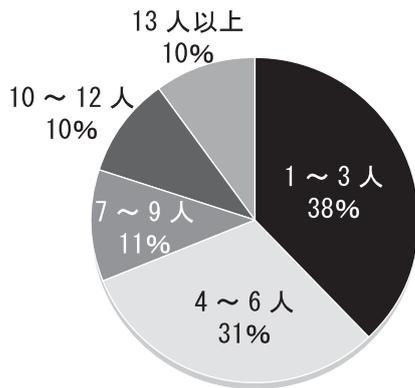


図5 管理職（スーパーバイザー）1人
に対して相談員の数

表12 家庭相談員と管理職（スーパーバイザー）の関係

	人	%
上司	72	84.7
その他	10	11.8
無回答	3	3.5
合計	85	100.0

表13 スーパーバイザーが取得している資格 複数回答[相談員対象]

	人	%
保健師	15	17.6
保育士	14	16.5
社会福祉士	6	7.1
心理士	6	7.1
教員	3	3.5
精神保健福祉士	2	2.4
わからない	19	22.4
その他	17	20.0
無回答	3	3.5
合計	85	100.0

その他内訳

	人
資格なし(行政職、事務職 など)	10
社会福祉主事任用資格	5
管理栄養士	1
未記入	3

(2) スーパービジョンの実施内容

家庭相談員が受けている上司のスーパービジョン内容について尋ねたところ、上司からの支持的な関わりの項目「気軽に話をしてくれる」、「困った時どうすればいいか相談に乗ってくれる」については実施されている割合が高く、相談援助に関する技術面や知識に関する項目「リスク判断」、「ケース会議進行への助言」、は実施されにくい状況が明らかになった(図6)。上司がスーパービジョンを実施している内容についての質問でも、同じように支持的な関わりについての項目は実施していると回答している者が85%以上であるのに対し、専門的な技術や知識に関する項目では50%後半～60%前半である(図7)。

また、同僚からのスーパービジョンの現状では、上司のスーパービジョンに対して比較的高く評

価されている（図8）。項目ごとでは、上司と同じように支持的な関わりの項目は実施されていると感じている人が多い。逆に、比較的低い項目は専門的技術や知識の項目である。

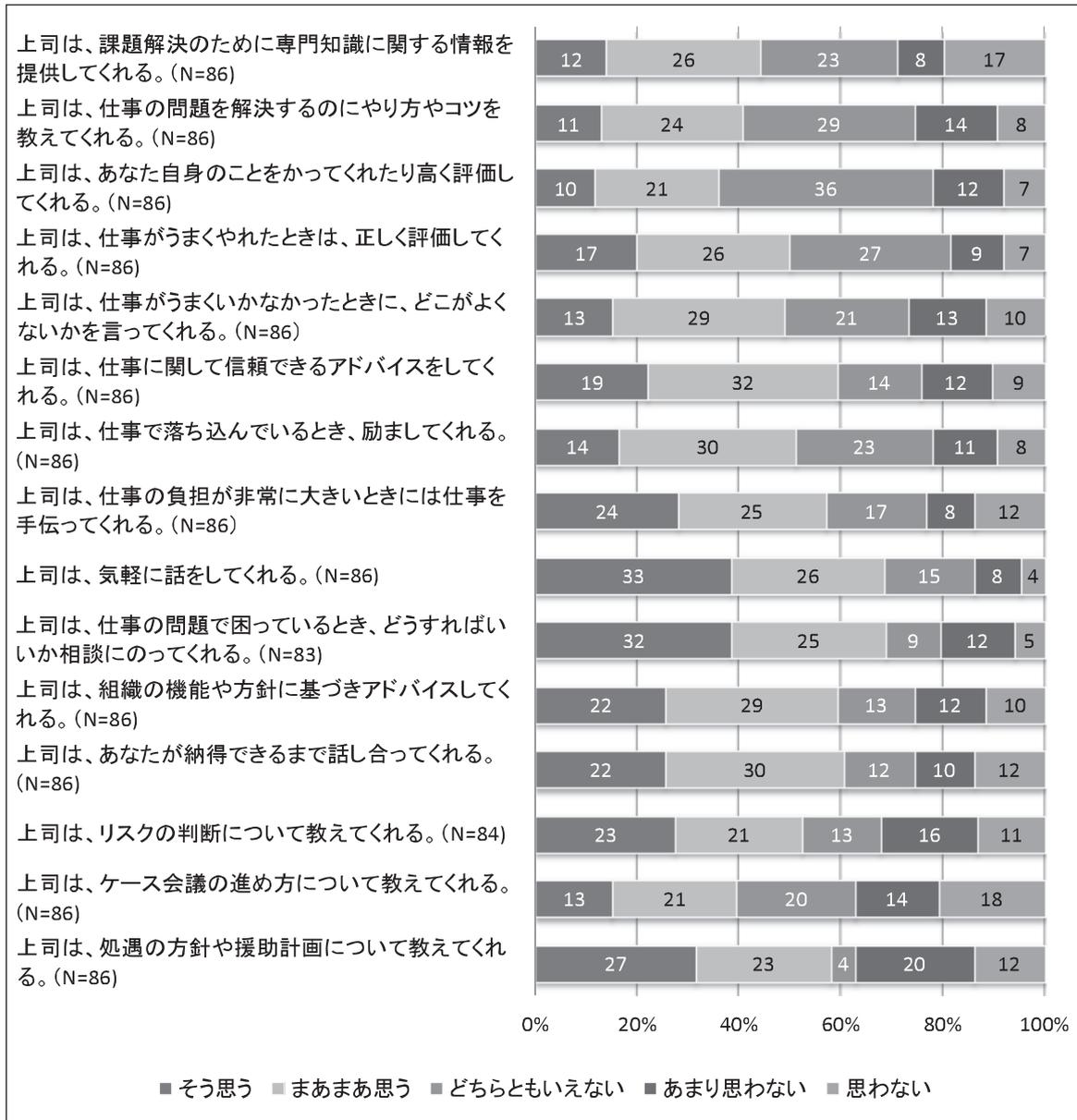


図6 家庭相談員が回答したスーパービジョンの現状 [対 上司]

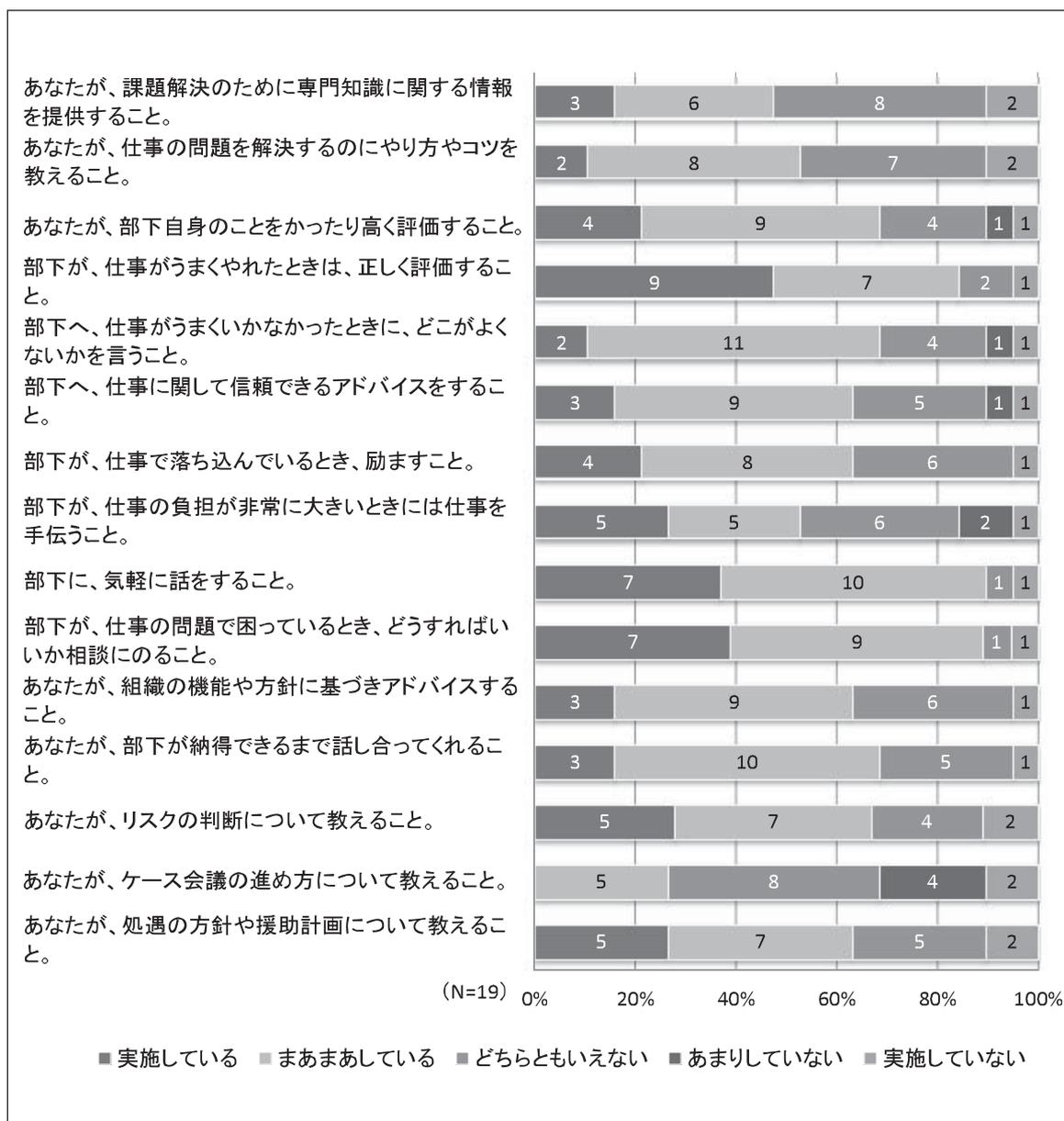


図7 管理職が回答したスーパービジョンの現状

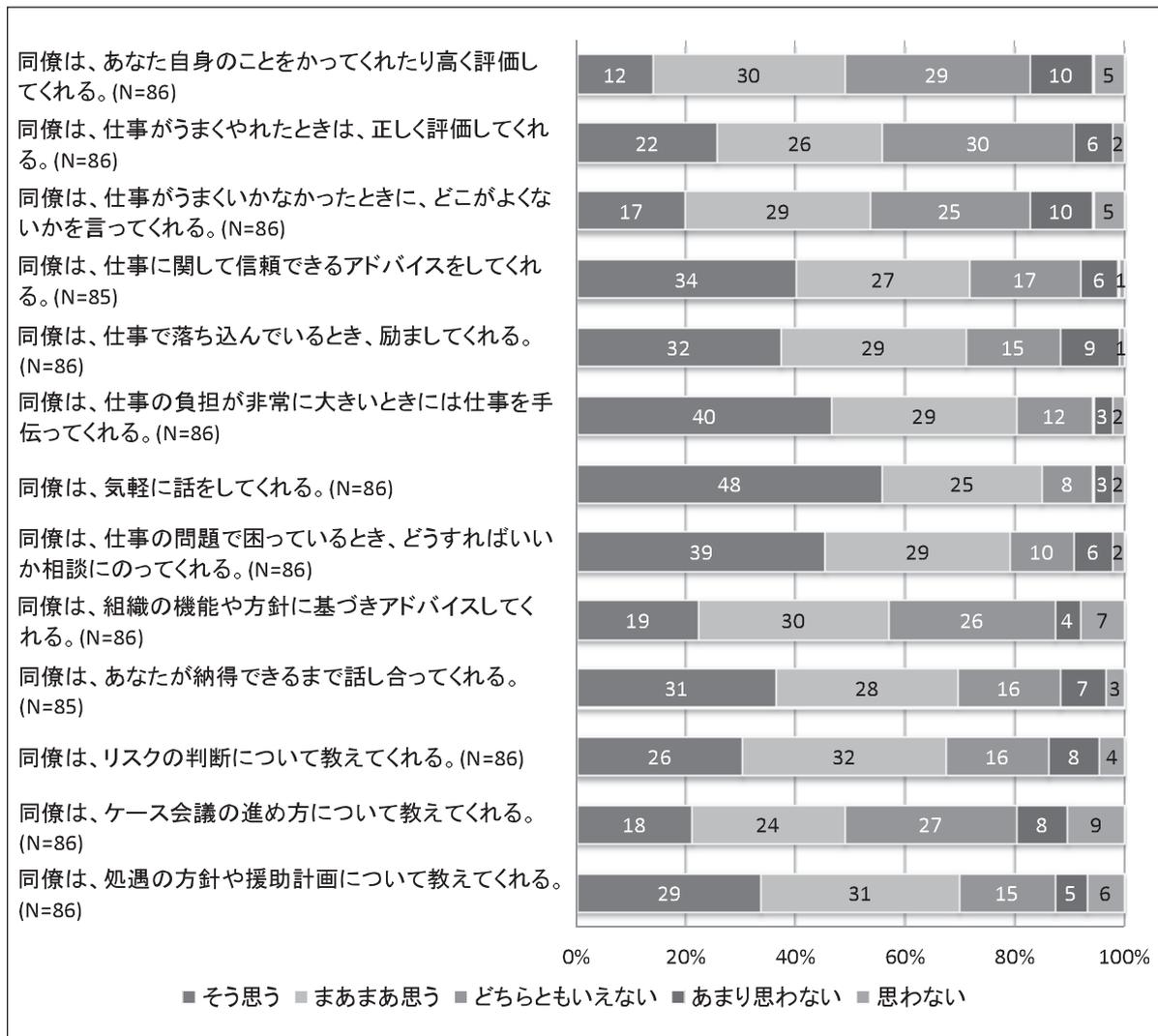


図8 家庭相談員が回答したスーパービジョンの現状 [対 同僚]

(3) 児童家庭相談業務の現場が求めるスーパービジョンの内容

家庭相談員が上司からのスーパービジョンに対して重要と考えているのは、図9にあるように、「専門的な技術や知識」、「組織の機能や方針に基づいたアドバイス」、「リスク判断」、そして「困った時相談にのってくれる」「納得いくまで話し合う」などの項目があげられている。つまり、相談員からは、『専門的な技術や知識』、『組織としての判断』、『丁寧な指導』が必要と考えていることがわかる。上司が重要と考えるスーパービジョンの内容は、図10からわかるように、「組織の機能や方針に基づいたアドバイス」「リスク判断」の項目、「困った時相談にのってくれる」「納得いくまで話し合う」などの項目が挙げられている。家庭相談員と同様に、『組織としての判断』、『丁寧な指導』が重要と考えている。

スーパーバイザー1人に対して家庭相談員の望ましい人数は、1～3人である（表14）。スーパービジョンの望ましい回数について尋ねたところ、3～4回と回答したが34人と最も多かった（表15）。さらには、望ましいスーパービジョンの時間について尋ねたところ、10分～20分未満が30人、次いで、5分～10分未満と回答した人が29人であった。（表16）。

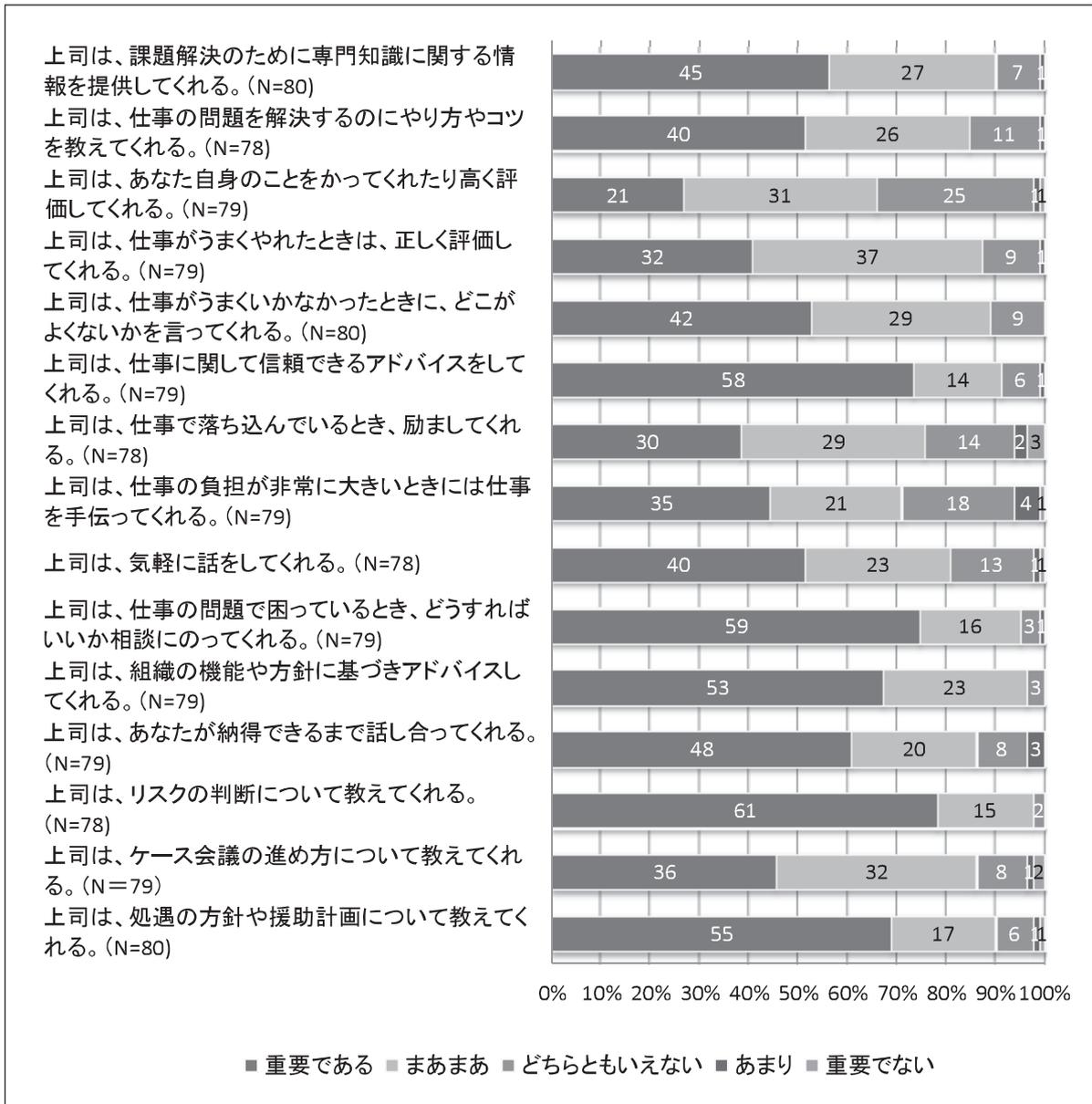


図9 家庭相談員が回答したスーパービジョンの重要項目 [対 上司]

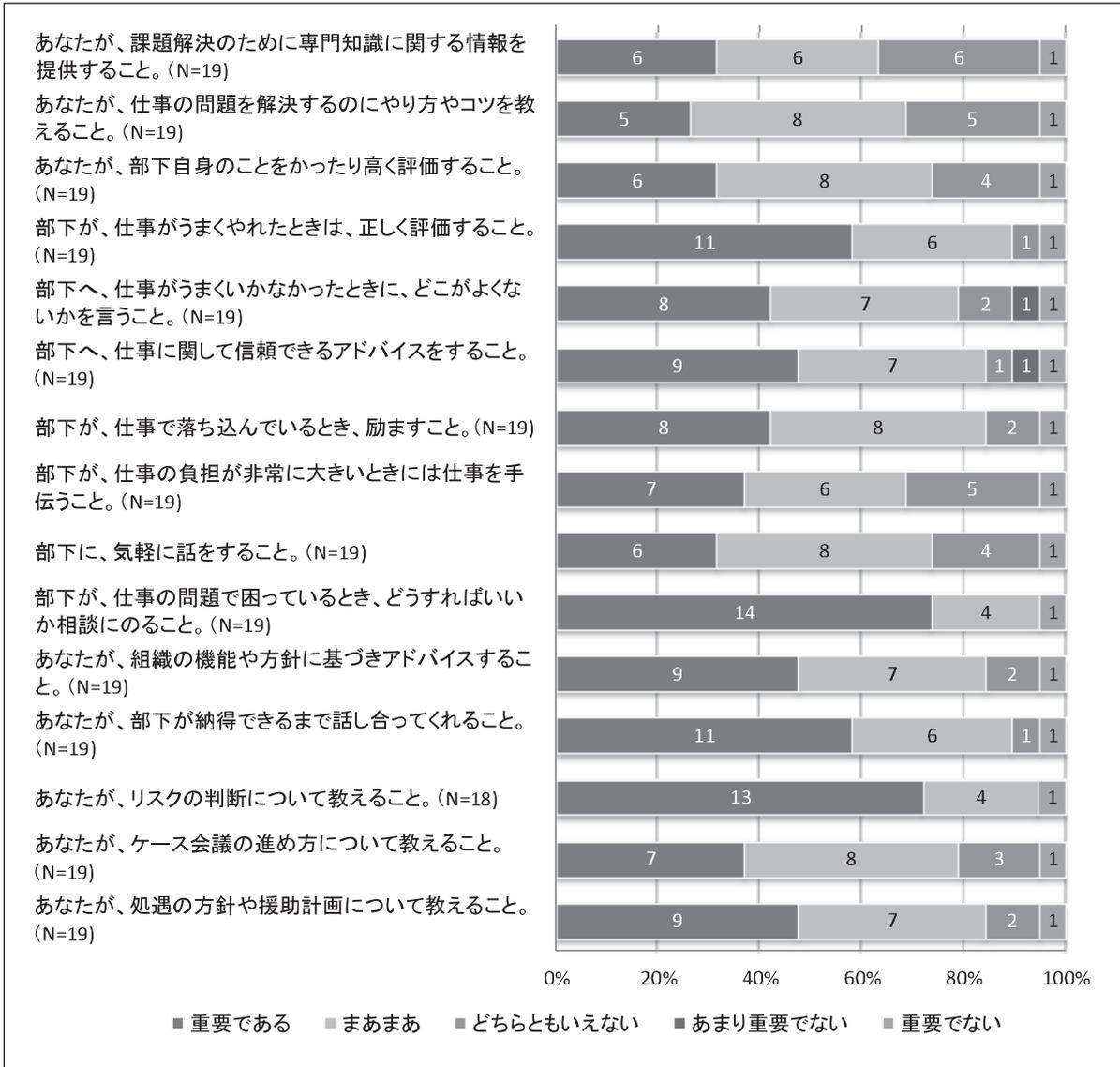


図 10 管理職が回答したスーパービジョンの重要度

表 14 スーパーバイザー1人につき望ましい家庭相談員数

	人	%
1～3人	53	62.4
4～6人	29	34.1
7～9人	3	3.5
合計	85	100.0

表 15 家庭相談員のスーパービジョン (1ヶ月あたりの望ましい回数)

	人	%
～2回	20	23.5
3回～4回	34	40.0
5回～8回	22	25.9
9回～12回	5	5.9
13回～	4	4.7
合計	85	100.0

表 16 家庭相談員のスーパービジョン (1人1回あたりの望ましい時間)

	人	%
5分未満	2	2.4
5分～10分未満	29	34.1
10分～20分未満	30	35.3
20分～30分未満	24	28.2
合計	85	100.0

(4) スーパービジョンの課題

スーパービジョンを実施する際、管理職の10人が「困難さがある」と回答している(表17)。そして、悩んだ際相談相手がいると回答した管理者が12名いるのに対し、5人は悩んでいても誰にも相談ができない状況である(表18)。また、そのスーパーバイザーに対する研修制度は13人が「研修制度はない」と回答している(表19)。

表17 スーパービジョンを実施する際の困難さの有無

	人	%
はい	10	55.6
いいえ	3	16.7
わからない	4	22.2
無回答	1	5.6
合計	18	100.0

表18 スーパービジョンに悩んだ際の相談相手の有無

	人	%
はい	12	66.7
いいえ	5	27.8
無回答	1	5.6
合計	18	100.0

表19 スーパーバイザーに対する研修制度の有無

	人	%
はい	3	16.7
いいえ	13	72.2
その他	1	5.6
無回答	1	5.6
合計	18	100.0

研修の具体的内容

メンタルヘルス、ハラスメント研修
経験年度別に行政職としての研修
子どもの虹情報研修センター「市区町村虐待対応指導者研修」

IV 若干の考察

相談業務に従事する職員に対して尋ねたところ、職場でスーパービジョンが実施されているとの回答は、6割を下回っていた。つまり、残りの4割の職場では、スーパービジョンの体制が確立されていない。これは、相談業務に関わる専門職の人材育成のあり方、相談業務の質の確保からみても、大きな問題といえる。

こうした背景には、職場の組織構造の問題がある。児童家庭に関わる相談業務に従事する年数が、管理職及び相談業務に関わる職員ともに短い。家庭児童相談室など、児童家庭に関わる相談業務に従事する職員が従事する職場においては、相談業務に従事する者の雇用形態が、非常勤・嘱託である場合も少なくない。そのため児童家庭に関わる相談業務に従事した勤務年数、経験年数が短くなる。したがって、相談援助業務を遂行するに当たって、本来的に指導監督や専門職としての資質向上をサポートする必要性が高い。しかし、回答した管理職の約6割が、児童家庭に関わる相談業務に従事した勤務年数、経験年数について、3年未満と回答している。こうした職場の組織構造からみると、上司として専門的な助言・指導ができる管理職が育ちにくい、難しい事例に対する対応の見極めや判断の専門的なノウハウを組織として蓄積するのが難しい、といった問題が懸念される。こうした問題は、これまでの調査結果(柏女・山本・尾木ら 1998;加藤 2002;佐藤・庄司 1993)でも指摘されてきた。

スーパービジョンの機能については、一般に①管理、②教育、③支持という3機能に整理できる(石田 2006:74)。これはKadushin(1992:19)が提唱してきたものであり、北米でも一般的である(村田 2010:193)。これを手がかりにして考えると、児童家庭相談におけるスーパーバイザーの役割として、共通する課題が見えてきた。

まず、管理職からは、「課題解決のための専門的知識に関する情報を提供すること」「仕事の問題

を解決するのにやり方やコツを教えること」「仕事の負担が非常に大きい時には仕事を手伝うこと」については、実施されているとの回答が低かった。また、相談業務に従事する職員、管理職とも、「リスク判断を教えてくれる」「ケース会議の進め方を教えてくれる」「処遇の方針や援助計画について教えてくれる」ことが重要であると認めている。しかし、職員と管理職の認識に若干のズレが認められる。管理職の多くが実施していると回答している項目であっても、同じ項目について職員が実施していると回答した割合は下回っており、職員はスーパービジョンの現状を肯定的に評価していない。職員からみると、①の管理的機能である『組織としての判断』や②の教育的機能である『丁寧な指導』について、なお課題があるということであろう。上司である管理職は、児童家庭に関わる相談業務に従事した勤務年数、経験年数が短いものの、行政組織に勤務する年数は決して短くない。管理職の年齢も、40代が最も多く半数を占めていた。そのため、上司が部下に対してとるべき一般的な対応、たとえば「気軽に話してくれる」「仕事の問題で困っているとき、どうすればよいか相談にのってくれる」「納得ができるまで話し合ってくれる」などは、上司および部下ともに職場において実施されていると回答する割合が高かった。家庭相談員からみると、職場において上司としてのメンターの役割、③の支持的機能は比較的果たされているものと評価できる。

要するに、家庭相談員の多くは、一般的な支持的機能については実施されていると評価しているが、管理的・教育的機能は支持的機能ほどには実施されていると回答していない。上司も、管理的機能が重要だと考えている。そして、管理的・教育的機能に課題があることも認めている。

以上から、スーパーバイザーの実施する管理的・教育的機能の充実を図る必要があると考える。児童相談所に対して実施されているようなスーパーバイザーに対する研修が、市町村児童家庭相談の現場においても必要であるといえる。また、要保護児童対策地域協議会等の運営についての研修が行われているが、同様に家庭相談員の教育・訓練・指導に焦点を当てた管理職を対象としたスーパービジョン中心の研修が求められる。スーパーバイザーに対するスーパービジョンの研修体制確立が課題といえる。

なお、アンケートの結果からは、家庭相談員が求めているスーパービジョンの内容は、管理的・組織的判断であることが明らかになった。日本のスーパービジョン機能が管理的機能に偏重しているとの意見（才村・伊藤・小山 2002）もあるが、これについてのさらなる検証が必要である。

最後に、単純集計の結果からみても、児童家庭相談に関わる専門職に対する指導監督、専門職としての資質向上をサポートする仕組みづくりについて、児童家庭相談に関わる職場には幾つかの課題があることが明らかになった。今後は、スーパービジョンを受けている時間・頻度との関係やスーパービジョンが家庭相談員と市民や他機関との関係に及ぼす影響などを、さらに詳しく分析したいと考えている。

また、アンケート調査では明らかにできない具体的課題に対する考察を深めるために、アンケートに回答・協力いただいた相談員及び管理職の方にインタビューを行うことを予定している。こうした研究をつうじて、児童家庭相談に関わる専門職、なかでも専門職としてOJTあるいはスーパービジョンの対象となる経験年数の短い職員が求めている育成の内容と方法、社会福祉に関わる相談業務における上司と部下との関係について考えたい。

（アンケートの集計、アンケート調査結果概要の取りまとめは、松田によるところが大きい。あらためて感謝したい。）

【引用文献】

- 大阪府家庭児童相談室連絡協議会（2012）『平成22年度 大阪府家庭児童相談室連絡協議会』
- 小牧一裕、田中国夫（1993）「職場におけるソーシャル・サポートの効果」『関西学院大学社会学部紀要』67, 57-67.
- 柏女霊峰、山本真実、尾木まり ほか（1997）「家庭児童相談室の運営分析～家庭児童相談室の運営に関する実態調査結果報告～」『日本子ども家庭総合研究所紀要』34, 35-60.
- 加藤克子（2002）「家庭相談員の仕事役割感情に関する研究」『コミュニティ心理学研究』6(1), 1-14.
- 佐藤悦子、庄司洋子（1993）「家庭児童相談室の現状と家庭相談員の意識」『応用社会学研究』35, 103-121.
- 石田敦（2006）「ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義の混乱の背景にある諸問題」『吉備国際大学 社会福祉学部研究紀要』11, 73-83.
- Alfred Kadushin(1992) *Supervision in Social Work*, 3rd ed. New York : Columbia University Press
- 村田久行（2010）『援助者の援助—支持的スーパービジョンの理論と実際—』川島書店.
- 才村純、伊藤嘉余子、小山修 他（2001）「児童相談所職員の現任研修等の在り方に関する研究（2）児童福祉司に対するスーパービジョン等の実態に関する研究」『日本子ども家庭総合研究所紀要』38, 217-37.

【参考文献】

- 安達智子（1998）「セールス職者の職務満足感—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討」『心理学研究』69(3), 223-28.
- 松本真作、木下敏、太田さつき 他（1999）「雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発 —HRM (Human resource management) チェックリスト—」『JIL 調査研究報告書』124, 1-319.
- 久保真人・田尾雅夫（1992）「バーンアウトの測定」『心理学評論』35(3), 361-76.
- 武田加代子、南彩子（2002）「ソーシャルワークの専門職性評価指標作成の試み」『社会福祉学』42(2), 32-42.
- 大谷京子（2010a）「精神保健福祉領域におけるワーカー—クライアント関係に影響する精神保健福祉士のアイデンティティと対象者観」『精神保健福祉』41(2), 127-134.
- （2010b）「精神保健領域におけるソーシャルワーカー—クライアント関係に関する実証研究 —「ソーシャルワーカーの自己規定」「対象者観」「関係性」概念を用いて—」『社会福祉学』51(3), 31-43.
- 小林志代（2004）「ソーシャルワーカーの個人的達成感にみる「共感」と「同情」の違い—「共感性」にスーパービジョンが果たす役割—」『臨床教育学研究』2, 65-79.
- 増田真也（1995）「在宅福祉サービス専門職におけるバーンアウト形成要因に関する研究—業務のあいまいさを中心とした因子分析—」『健康心理学研究』8 (2), 20-29.
- 竹内光悦、元治恵子、山口和範（2005）『アンケート調査とデータ解析の仕組みがよ〜くわかる本』秀和システム.
- 安藤明之（2009）『初めてでもできる 社会調査・アンケート調査とデータ解析』日本評論社.
- 廣森友人、磯田貴道、田中博昇他（2004）「動機づけ研究における質的研究と量的研究の融合」

『JACET 全国大会要綱』 43, 67-68.

子どもの虹研究センター 職員研修一覧 『平成 24 年度虐待対応研修一覧』

<http://www.crc-japan.net/index.php> (2012 年 10 月 28 日閲覧)

Supervision for the staff of family and child consultation office in municipalities within Osaka Prefecture

Yoshitaka Sekikawa¹⁾ Moe Matsuda²⁾

1) Osaka Prefecture Univesity

2) Osaka Prefecture Univesity

Summery

A questionnaire survey was conducted of governmental departments providing family and child consultation services in municipalities within Osaka Prefecture. This paper summarizes the aggregate results of the questionnaire survey and examines the current situation regarding human resources training of specialists involved with child and family consultation in municipalities within Osaka Prefecture and the supervision system. The survey results clearly showed that many staff members feel that general support functions are being implemented to a high extent, but they do not feel that management and educational functions are being implemented to the extent that support functions are. Supervisors also regarded management functions as important, but acknowledged there are issues regarding management and educational functions.

Key words : Supervision, family and child consultation services, role of supervisors